

Le Collectif 50/50

ENQUÊTE SUR LE RESSENTI

DE LA DISCRIMINATION

Enquête réalisée auprès des adhérent·e·s 2023 du Collectif 50/50



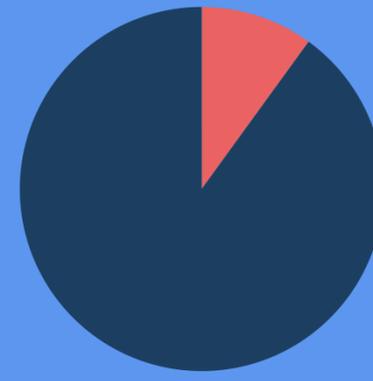
MÉTHODOLOGIE



Questionnaire
envoyé par email à
1 005 personnes le
7/10/2023 (relances
le 26/10 et le 3/11)



Destinataires :
adhérent.e.s du
Collectif 50/50 à
jour de leur
cotisation en 2023
et inscrit.e.s à la
newsletter

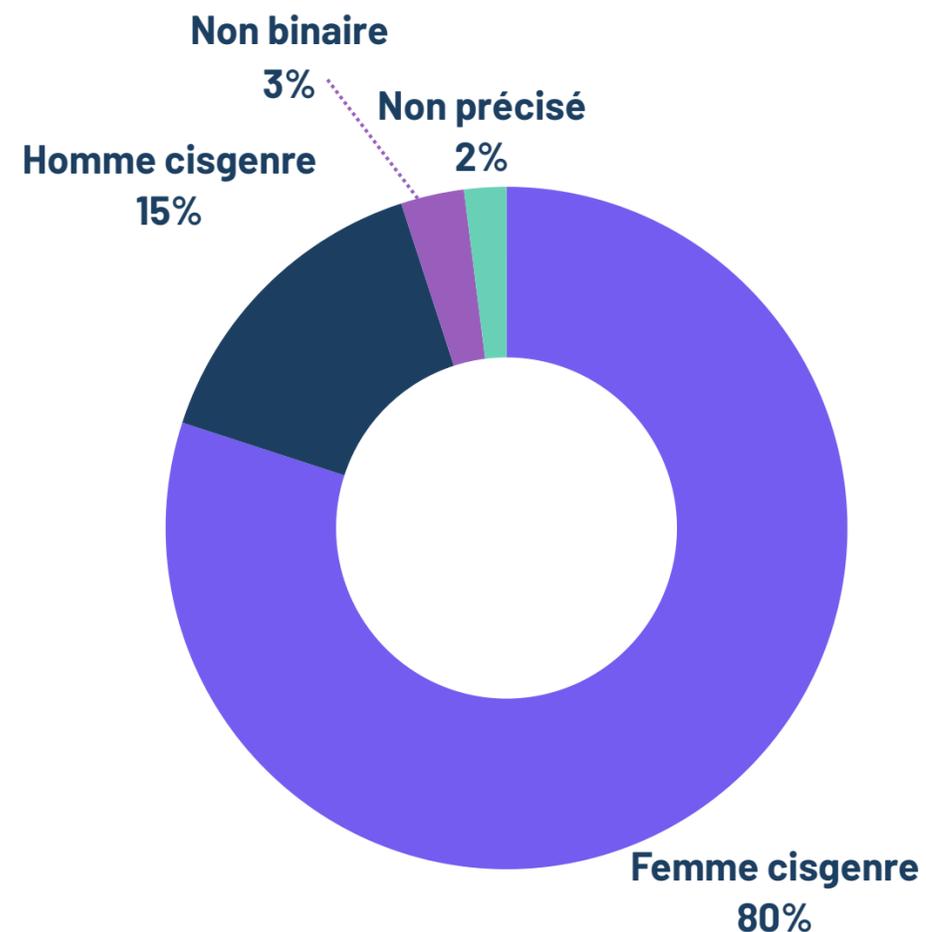


102 réponses
complètes et
uniques recueillies
(soit 10% des
adhérent.e.s au
Collectif 50/50 en
2023)



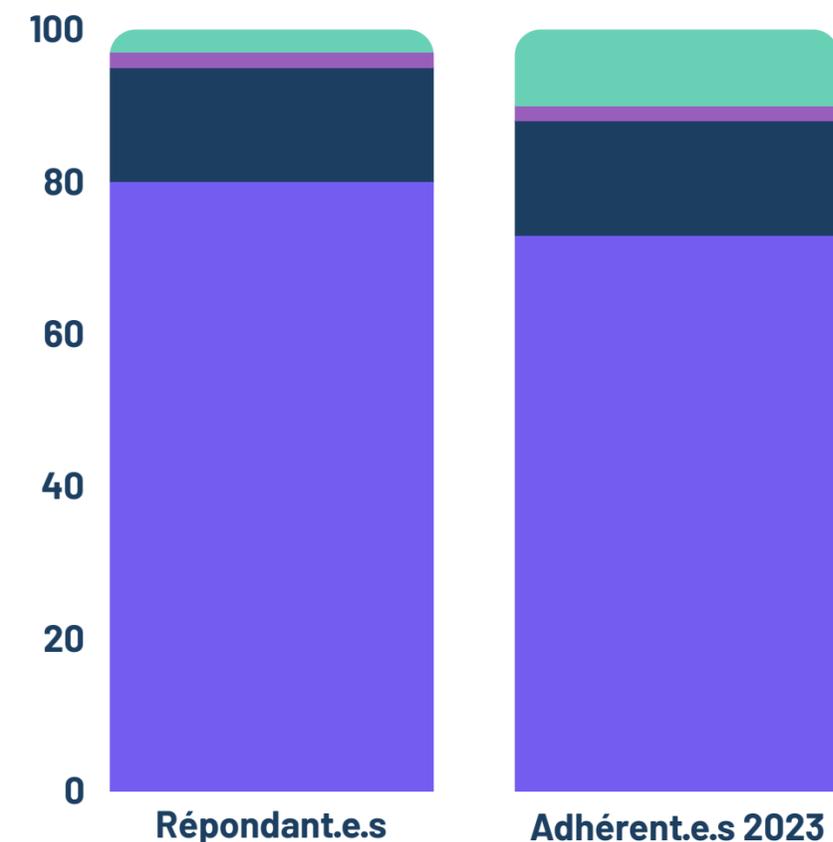
Données
consolidées,
anonymisées et
restituées dans ce
document

TYPOLOGIE DES RÉPONDANT.E.S - GENRE



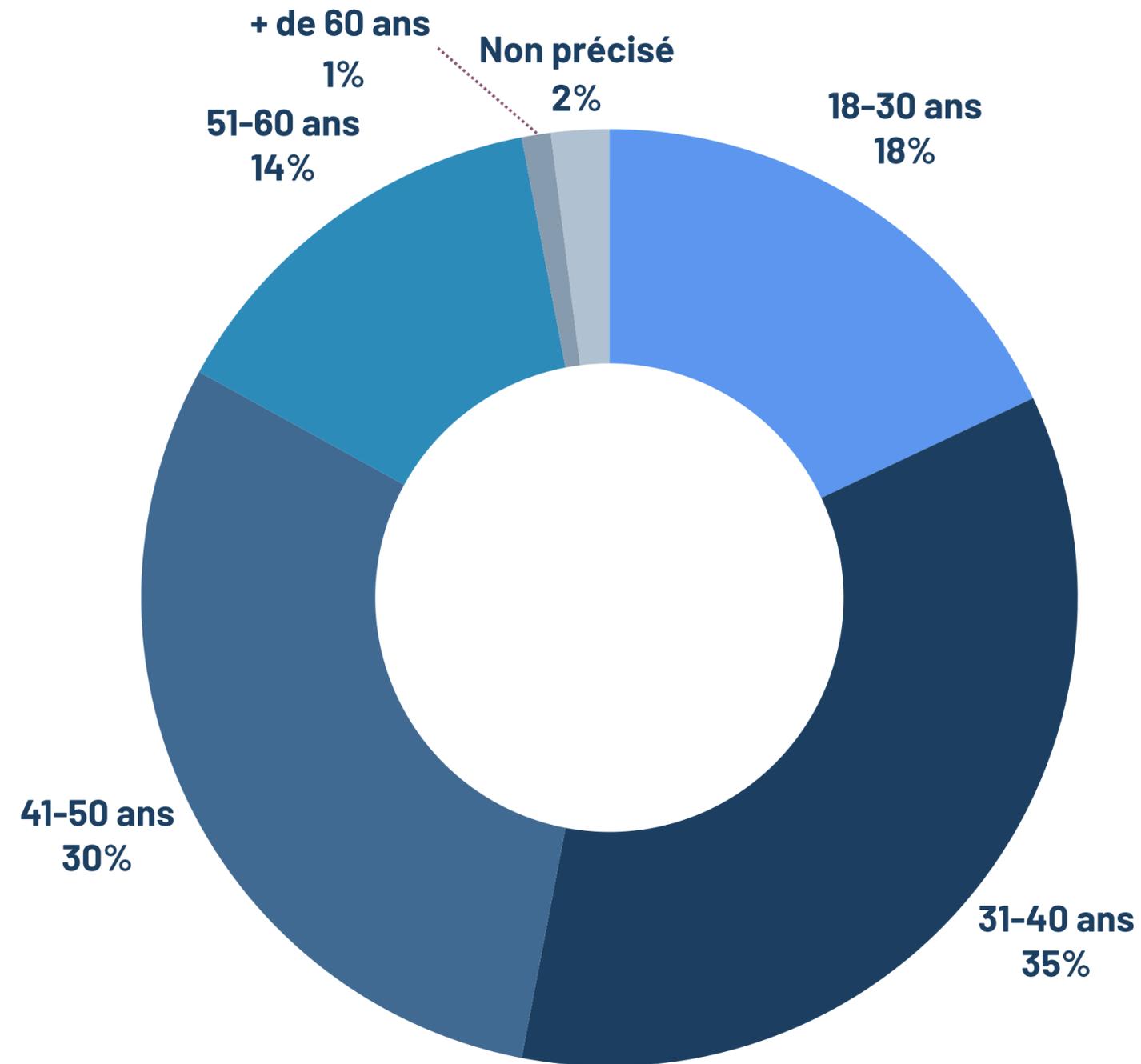
80% des personnes ayant répondu à la consultation sont des femmes cisgenres.

15% sont des hommes cisgenres,
3% sont non-binaires,
2% n'ont pas souhaité préciser.



À noter que **cet échantillon de 102 répondant.e.s peut être considéré comme très proche de la typologie de l'ensemble des adhérent.e.s 2023 du Collectif 50/50 en termes de genre** (73% de femmes cisgenres, 15% d'hommes cisgenres, 2% de personnes non-binaires et 10% n'ayant pas souhaité préciser lors de leur adhésion).

TYPOLOGIE DES RÉPONDANT.E.S - ÂGE



La pyramide des âges des répondant.e.s est assez concentrée sur la fourchette située **entre 31 et 50 ans, avec près des deux tiers des répondant.e.s.** 18% ont entre 18 et 30 ans, 15% ont 51 ans ou plus.



TYPLOGIE DES RÉPONDANT.E.S - MÉTIERS

Autre (étudiant.e,
recherche
d'emploi, retraité.e,
bénévolat)

6%

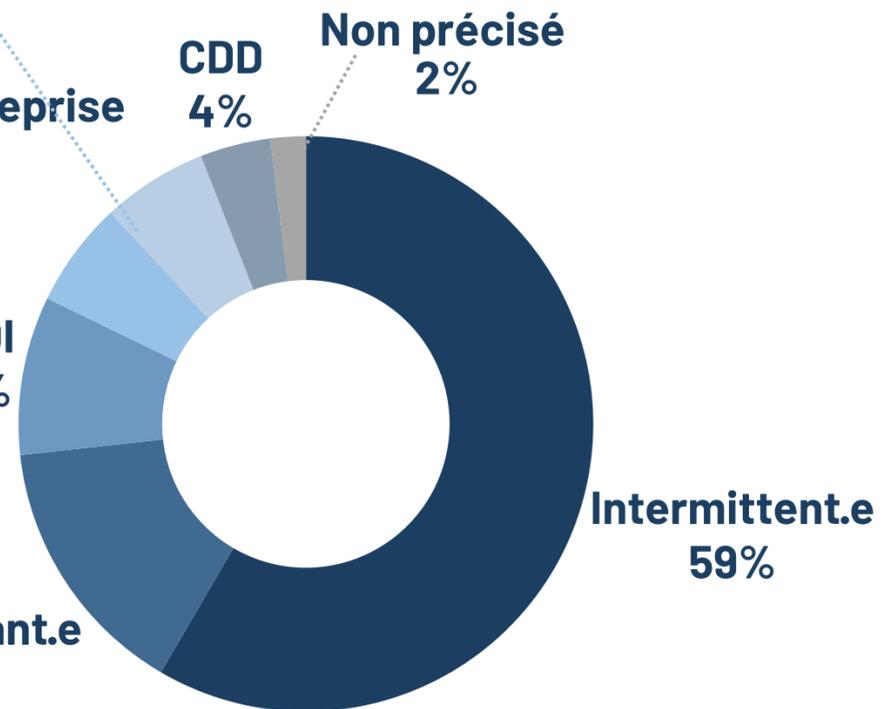
Chef.fe d'entreprise

6%

CDI
9%

Indépendant.e
15%

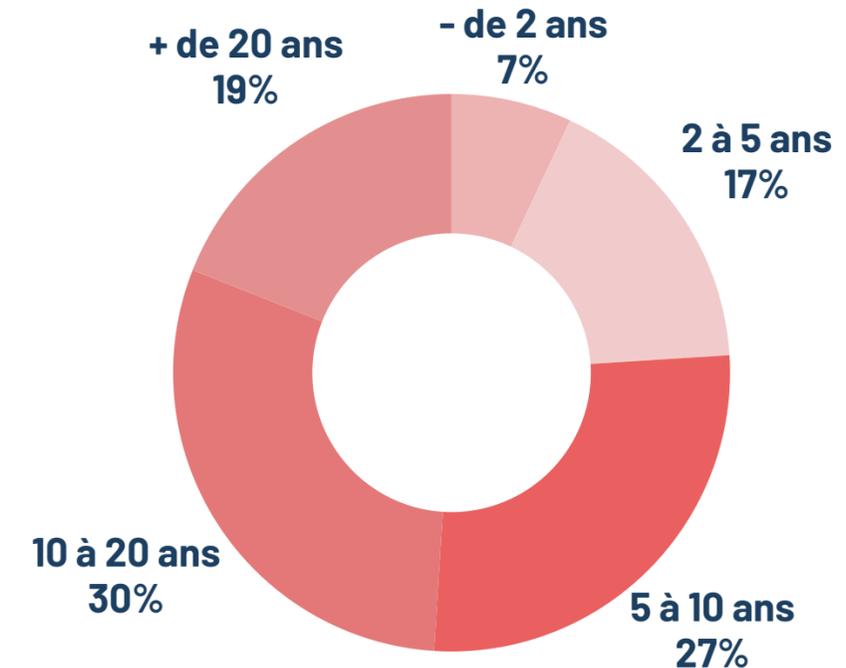
Type de contrat



Concernant le type de contrat pratiqué actuellement, **59% des répondant.e.s déclarent être intermittent.e.s**. Le statut d'indépendant.e arrive en 2e position (15%).

L'ancienneté dans le secteur au sein des répondant.e.s est **également répartie entre les personnes ayant moins de 10 ans de carrière (51%) et plus de 10 ans de carrière (49%)**.

Expérience



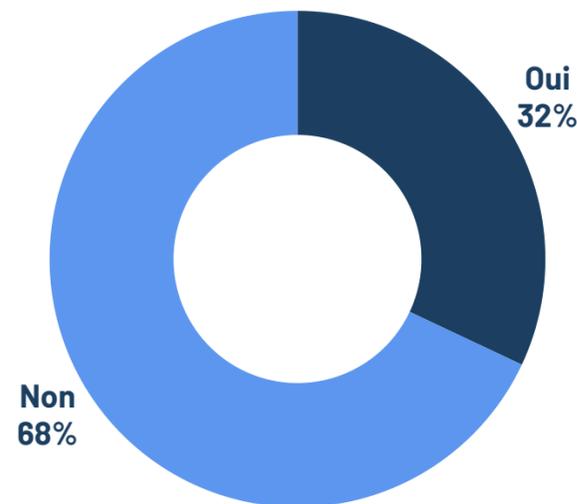
En termes de métiers, **plusieurs répondant.e.s sont multi-casquettes** (140 postes déclarés pour 102 réponses).

Les technicien.ne.s arrivent en tête avec un tiers des postes déclarés (33%), suivi des réalisateurs.rices / assistant.e.s réal (29%) et des scénaristes qui représentent près d'un quart des postes (24%). Les producteurs.rices pèsent 15% de l'échantillon, suivi des comédien.ne.s (10%).

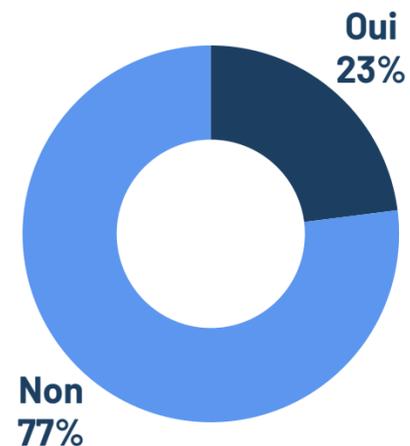
PERCEPTION DE LA DIVERSITÉ DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

À la question "Diriez-vous, aujourd'hui, que la diversité existe dans votre environnement professionnel (au sein de vos équipes, lors des tournages...)" : **68% répondent NON.**

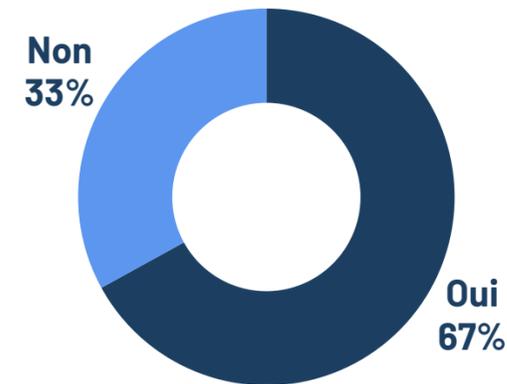
Ensemble des répondant.e.s



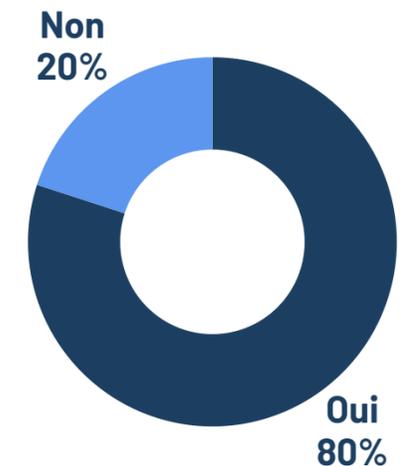
Femmes cisgenre



Personnes non binaires



Hommes cisgenre

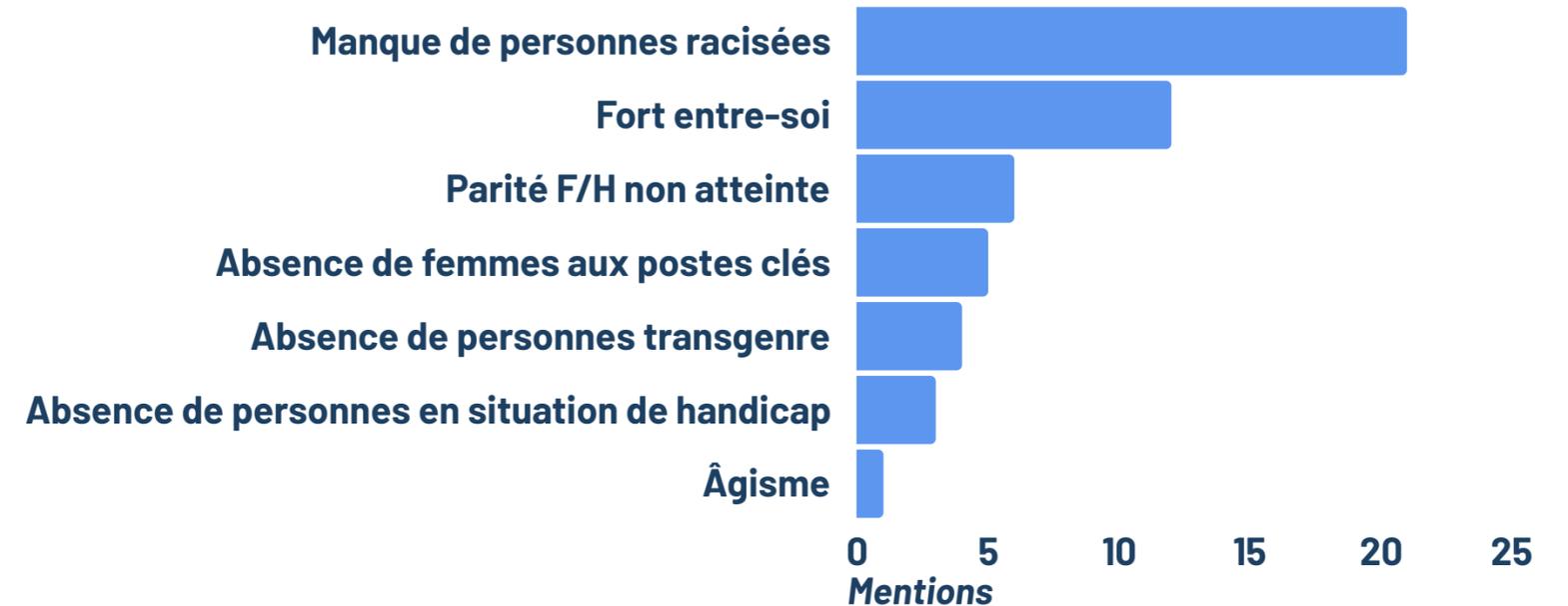


Ce chiffre passe à 77% si l'on ne considère que les femmes cisgenres répondantes, alors qu'il chute à 20% chez les hommes cisgenres, qui considèrent au contraire que la diversité existe dans leur environnement professionnel à 80%.

En considérant l'âge des répondant.e.s, **le manque de diversité dans l'environnement professionnel des répondant.e.s est davantage décrié par les personnes de plus de 51 ans (87%), puis par les 31-40 ans (75%).** Ce manque perçu reste majoritaire mais plus nuancé chez les 18-30 ans (61%) et les 41-50 ans (58%).

PERCEPTION DE LA DIVERSITÉ DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Parmi les **explications** (facultatives) **apportées aux réponses négatives à cette question sur la diversité perçue**, la principale raison évoquée est le **manque de personnes racisées** au sein de l'environnement de travail (21 mentions), suivi de la constatation d'un **fort entre-soi**, d'un **milieu social et/ou d'une classe sociale homogènes** (12). L'absence de **personnes transgenres** (4), de personnes en situation de **handicap** (3) est également mentionnée, ou encore **l'âgisme** (1).

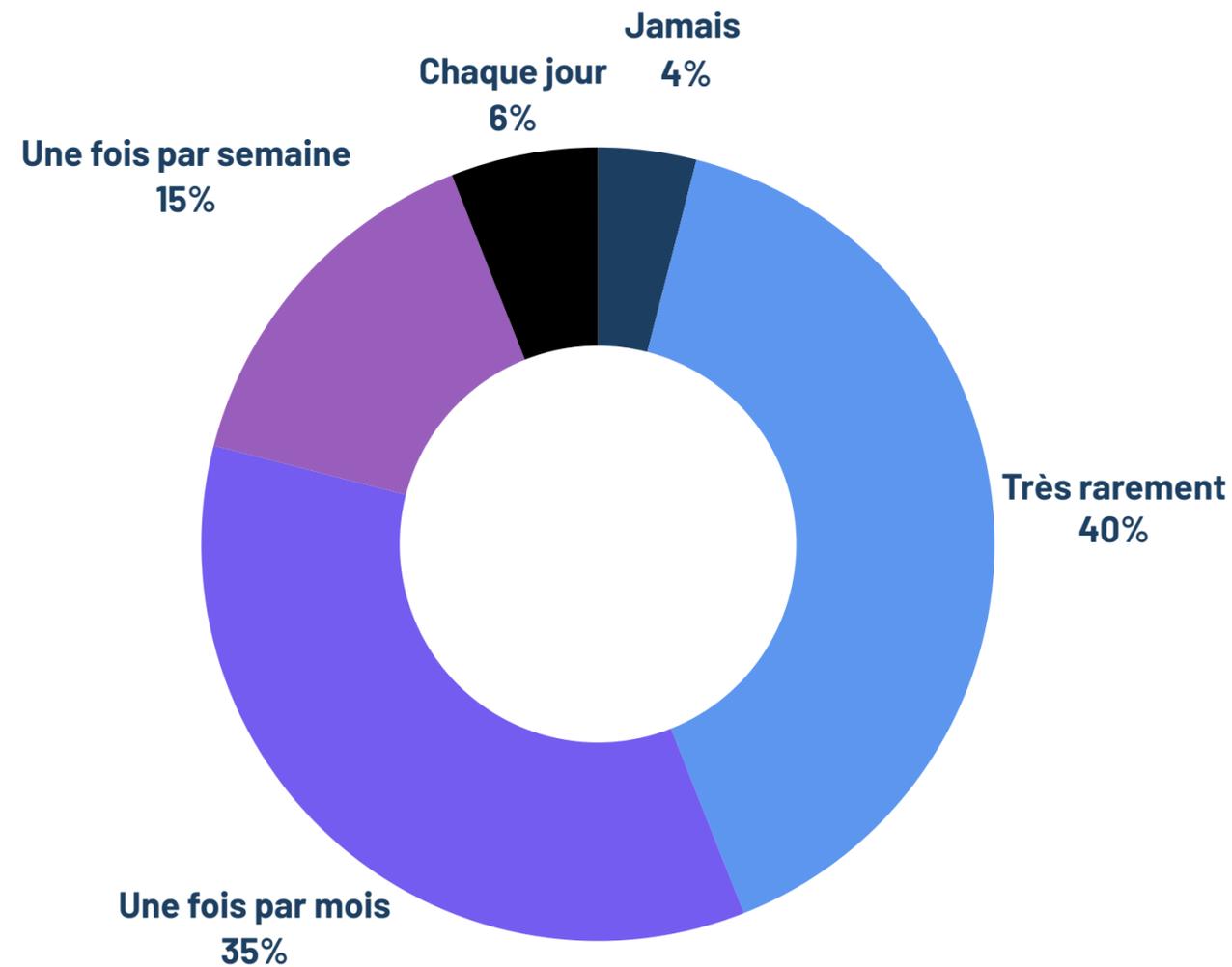


Concernant les **réponses positives** quant à la perception de la diversité dans l'environnement de travail, une **légère évolution** est constatée à 4 reprises, tandis qu'un environnement de travail relativement **"jeune"** est évoqué par 3 répondant.e.s.

Sur les questions de **parité** - chantier pour lequel le Collectif est connu pour être actif parmi les adhérent.e.s - les réponses sont particulièrement tranchées :

- Parmi les **"NON"**, la parité femmes/hommes non atteinte est mentionnée 6 fois, et le peu de place pour les femmes dans les postes à responsabilité, 5 fois.
- Côté **"OUI"**, l'évolution au contraire favorable de la parité femmes/hommes (10 mentions) et le choix délibéré de s'entourer de femmes sur un tournage (3) figurent parmi les explications fournies.

FRÉQUENCE DE LA DISCRIMINATION PERÇUE



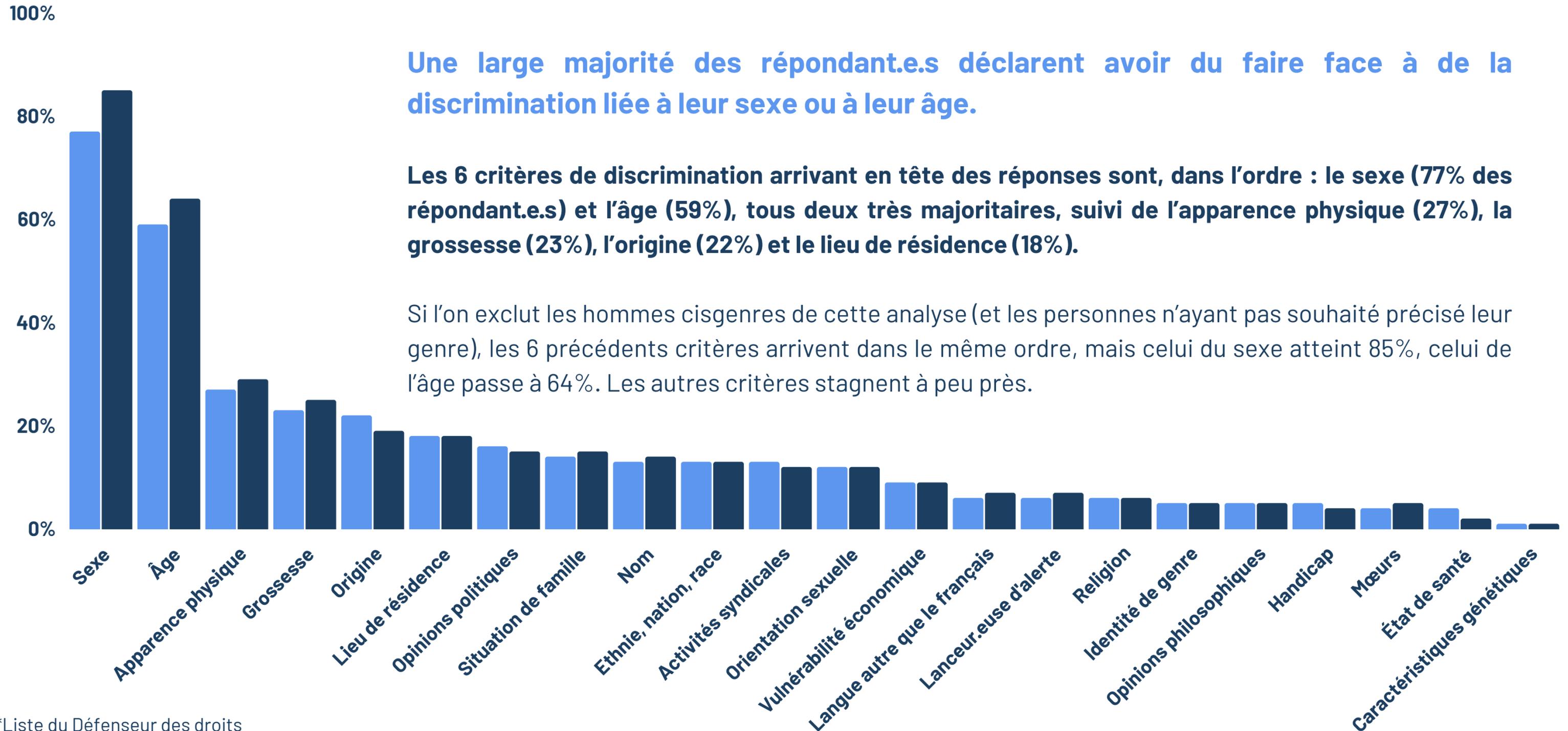
Sur la question de la fréquence des discriminations subies au cours de la carrière (au sens de la liste des 24 critères énoncés par le Défenseur des droits de l'Homme), **plus de 1 personne sur 2 (56%) déclare en subir au moins une fois par mois.**

Si l'on affine les réponses par genre, cette proportion passe à **66% pour les personnes non binaires et 63% pour les femmes cisgenres**, dont 7% estiment en subir chaque jour. Chez les hommes cisgenre, 87% considèrent n'en subir que très rarement ou même jamais.

Si l'on croise les données de genre et d'âge, les femmes cisgenres de plus de 51 ans figurent parmi les répondant.e.s subissant le plus fréquemment des discriminations (75% au moins une fois par mois, et même chaque jour pour près de 1 personne sur 2).

CRITÈRES DE DISCRIMINATION*

■ Ensemble des répondant.e.s ■ Femmes cisgenre + Personnes non binaires



Une large majorité des répondant.e.s déclarent avoir du faire face à de la discrimination liée à leur sexe ou à leur âge.

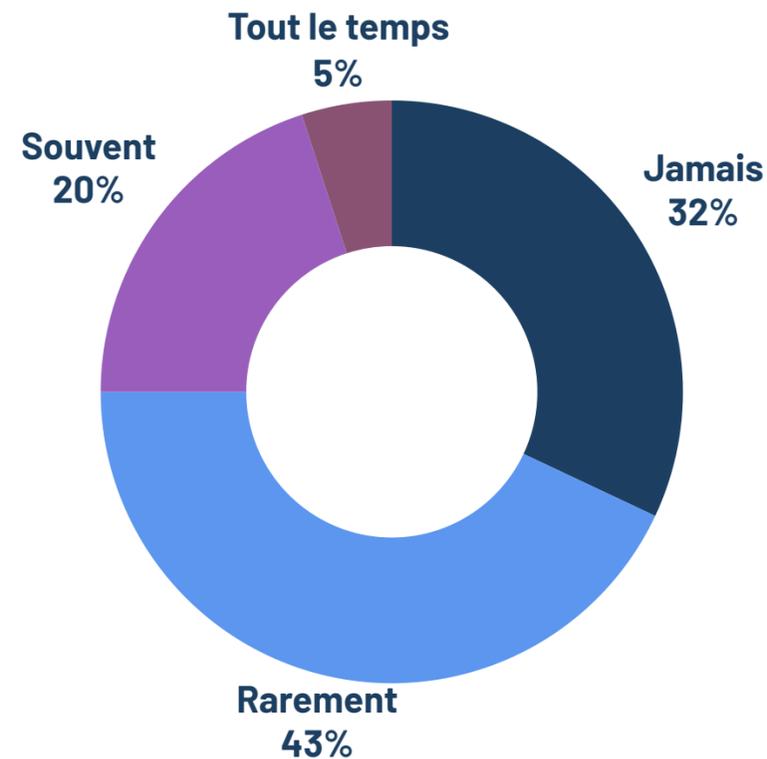
Les 6 critères de discrimination arrivant en tête des réponses sont, dans l'ordre : le sexe (77% des répondant.e.s) et l'âge (59%), tous deux très majoritaires, suivi de l'apparence physique (27%), la grossesse (23%), l'origine (22%) et le lieu de résidence (18%).

Si l'on exclut les hommes cisgenres de cette analyse (et les personnes n'ayant pas souhaité préciser leur genre), les 6 précédents critères arrivent dans le même ordre, mais celui du sexe atteint 85%, celui de l'âge passe à 64%. Les autres critères stagnent à peu près.

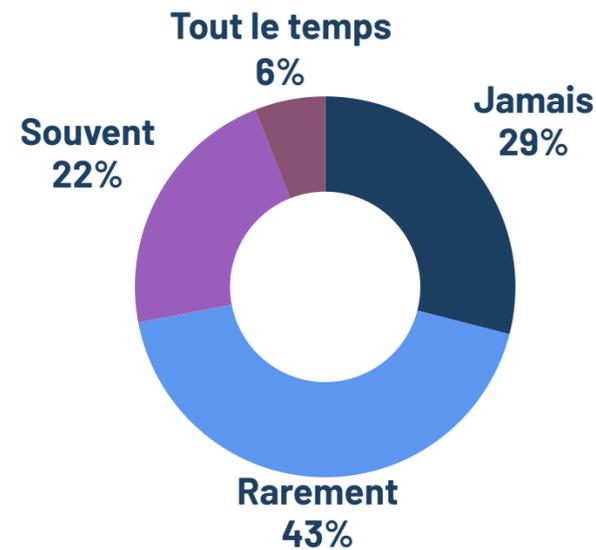
*Liste du Défenseur des droits

NÉCESSITÉ DE MASQUER SON IDENTITÉ PAR CRAINTE DE DISCRIMINATION*

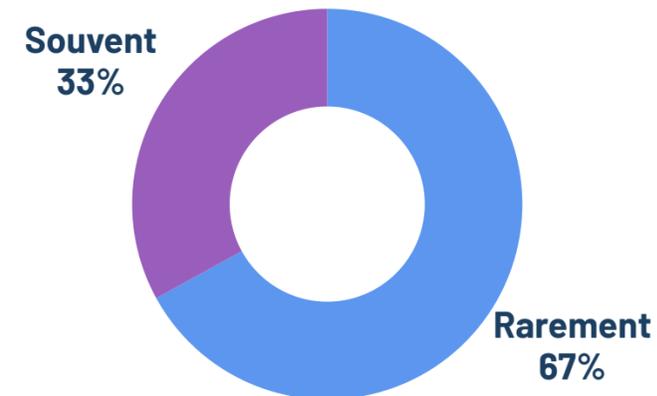
Ensemble des répondant.e.s



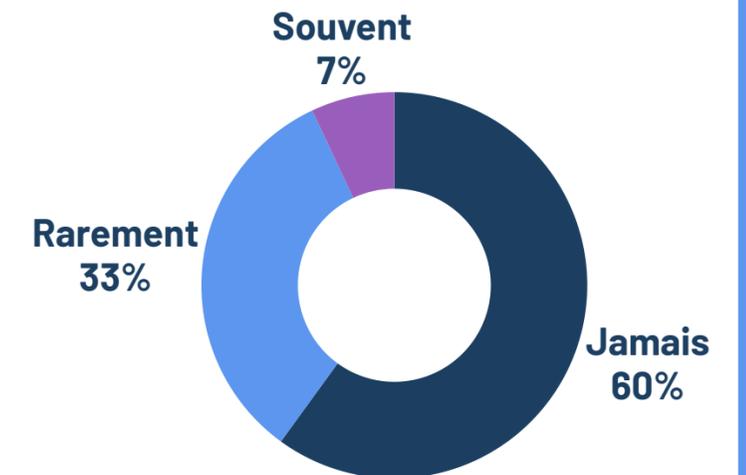
Femmes cisgenre



Personnes non binaires



Hommes cisgenre



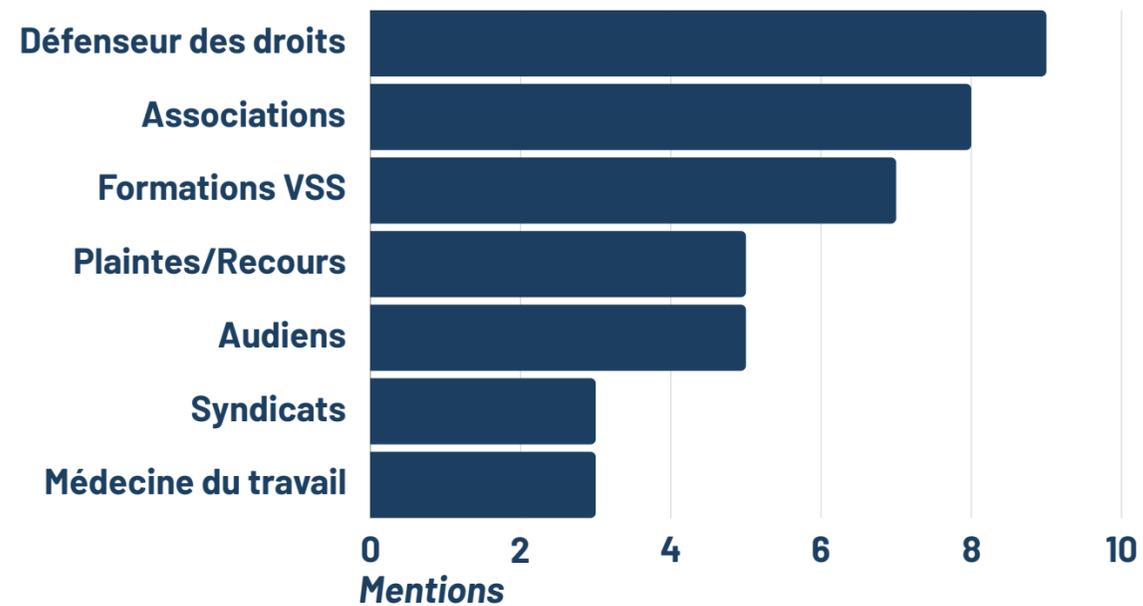
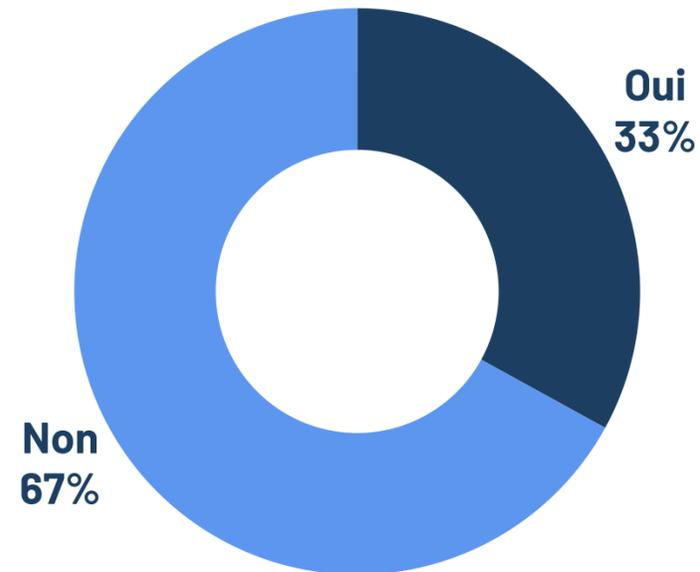
1 personne sur 4 (25%) ayant répondu à l'enquête déclare souvent ou même tout le temps devoir cacher/masquer/taire qui iels sont (ou des éléments constitutifs de leur personne) par crainte de discrimination.

Ce chiffre passe à 33% chez les personnes non-binaires et 28% chez les femmes cisgenres, contre 7% chez les hommes cisgenres.

À travers le prisme de l'âge, les extrêmes semblent davantage touchés, avec 34% des plus de 51 ans, et 28% des 18-30 ans déclarant avoir souvent ou tout le temps recours à cette pratique - contre 22 à 23% des 31-50 ans.

*À noter que cette question ne peut s'appliquer à toutes les formes de discrimination

CONNAISSANCE DES RECOURS/RESSOURCES

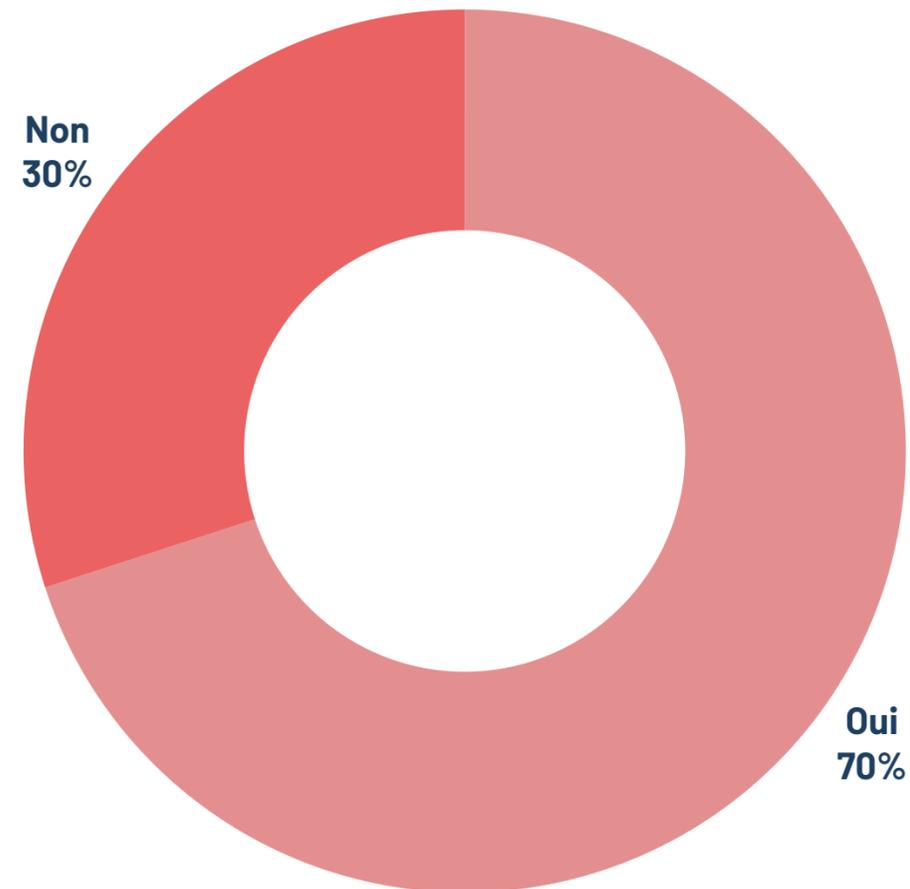
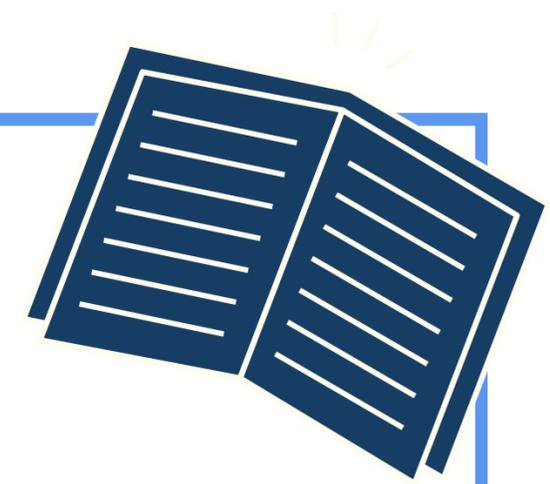


Deux tiers (67%) des personnes ayant répondu à la consultation déclarent ne pas connaître les recours possibles ou bien ne pas savoir où trouver les ressources en cas de situation de discrimination vécues ou constatées.

Parmi le tiers de répondant.e.s ayant déclaré être au fait de certains recours ou ressources, sont mentionnés - de manière spontanée - en premier lieu le **Défenseur des droits** (9 mentions), les **associations** (8), les **formations** de prévention et de lutte contre les VSS (7), suivis par la **plainte ou le recours en justice** (5) ainsi **qu'Audiens** (4).

Sont également mentionnés à 3 reprises les syndicats et la médecine du travail, et, cités de manière individuelle, le Procureur de la République, l'inspection du travail, le site du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes ou encore l'aide juridique.

CONSULTATION DE TEXTES

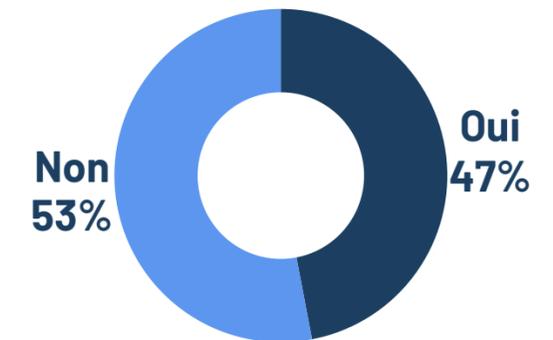


Plus des deux tiers (70%) des répondant.e.s affirment avoir déjà consulté des textes concernant le droit du travail et la protection des salarié.e.s.

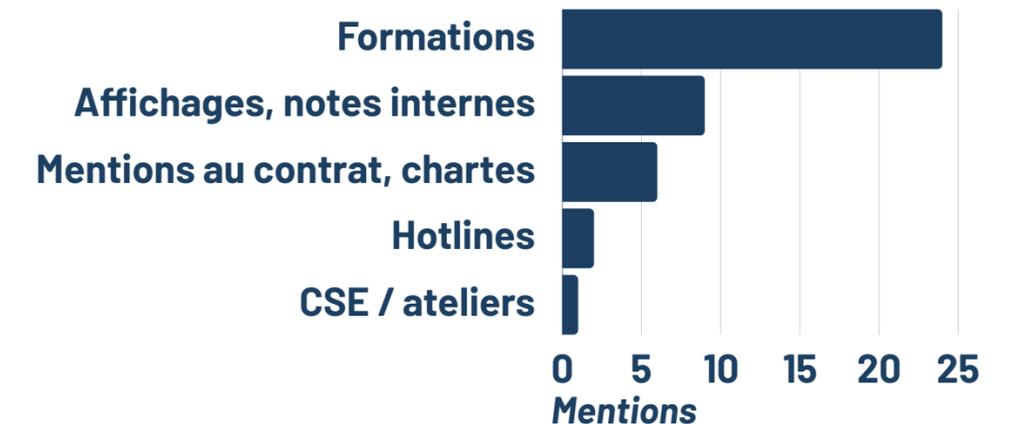
Au sein de cette large majorité, les personnes concernées déclarent, de manière équilibrée, y avoir eu recours soit pour la recherche de protection de leurs droits et de leur personne, soit pour de la négociation salariale.

ACTIONS MISES EN PLACE CONTRE LES VIOLENCES DISCRIMINANTES DANS L'ENTREPRISE

Un peu moins de la moitié des répondant.e.s (47%) considèrent que des choses sont mises en place au sein de leur organisme / entreprise / institution / association pour prévenir et répondre aux signalements de violences discriminatoires.



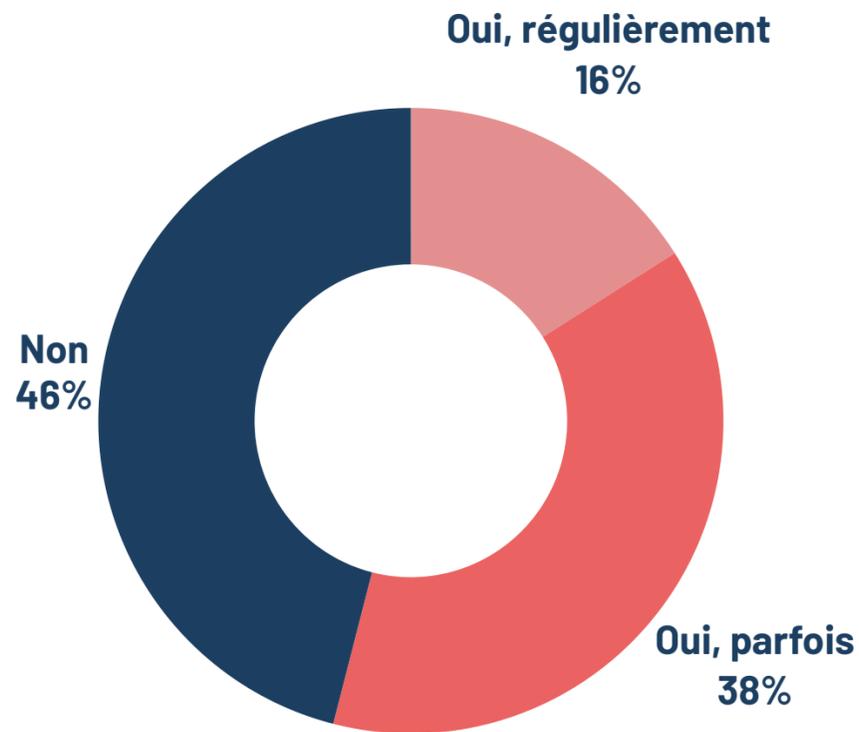
Les **formations** (VSS, CNV, référent.e.s, etc.) sont de loin les premières mesures citées (24 mentions). Les **affichages** et **notes internes** sur le lieu de travail sont ensuite mentionnées à 9 reprises, suivi de l'ajout de mentions ad hoc dans le contrat et/ou de chartes concernant les violences (6 mentions). Également citées, les hotlines (2), le CSE (1) ou encore les ateliers (1).



Sur le sujet des pistes à suivre afin de mener une lutte plus efficace contre les discriminations, le **rappel des obligations et de la loi (19 mentions)**, les **formations/sensibilisation (18)** et les **syndicats/collectifs (17)** forment le trio de tête parmi les réponses. Viennent ensuite la piste des quotas (8) et celle des actions collectives (grèves, affichages, groupes de parole, etc.) (5), sans oublier le thème des médiations obligatoires cité par une personne.



AUTO-SIGNALEMENT DANS L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



À noter qu'une majorité des personnes répondantes (54%) déclarent avoir comme pratique de se signaler sur leur lieu de travail - de manière discrète ou officielle - comme personne ressource contre les discriminations, ou encore souhaitant travailler dans un espace inclusif et non discriminant. 16% des répondant.e.s affirment d'ailleurs se signaler régulièrement à ce sujet.

Concernant les manières de procéder, 18 personnes mentionnent l'utilisation de **l'écriture inclusive**, suivi de la création **d'espaces de discussion** formels ou informels (14), ou encore le port du **badge 50/50** (13). Le **partage de ressources** est cité à 9 reprises.

Trois autres manières bien distinctes, chacune citées 5 fois : la reformulation d'annonces de casting pour plus d'inclusivité, la prise de position publique, et le port de T-shirt ou tote bags à messages. Enfin, l'auto-signallement comme personne ayant suivi des formations est cité 3 fois, tout comme le fait de rester en permanence vigilant.e sur la parité et l'évitement des stéréotypes dans les processus de création.



Dans l'ultime section de cette consultation, les adhérent.e.s du Collectif 50/50 étaient invité.e.s à ajouter, suggérer ou préciser quelque chose.

En voici un résumé compilé et anonymisé :

- Les questions sur la parité et les violences avancent, mais il reste encore beaucoup à faire sur la diversité (réfléchir à des formations comme pour les VSS)
- Récits de discriminations subies et des difficultés d'évoluer dans certains milieux encore très masculins / discriminants
- Réfléchir à des conditions de travail plus protectrices des intermittent.e.s lorsqu'ils connaissent des difficultés (personnelles ou professionnelles)
- Difficulté de dénoncer des procédés insidieux (choisir un homme plutôt qu'une femme, un senior plutôt qu'un.e jeune, etc.)
- Âgisme encore trop peu traité
- Revoir les contours du poste de référent.e VSS sur les tournage, qui parfois ne servent pas à grand-chose
- Urgence à la parité femmes/hommes
- Vraies difficultés au moment de la maternité
- Créer des barèmes de salaires plus équitables
- Mise en avant des producteurs.rices et festivals qui sont actifs dans leur démarche inclusive

Le Collectif 50/50

www.collectif5050.com • @ collectif5050x2020@gmail.com

📍 Cité Audacieuse, 9 rue de Vaugirard, 75006 Paris

📘 Collectif 50/50

🐦 @Collectif5050

📷 @lecollectif5050

🌐 Le Collectif 50/50